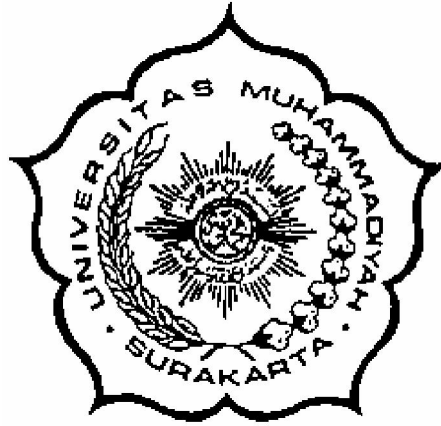


**HUBUNGAN SPIRITUALITAS KERJA DENGAN PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASI (OCB) PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN JASA *CLEANING SERVICE*
PT. NITI KARYA BERSAMA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi

Oleh:

NUREYZWAN SABANI
F100120125

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN SPIRITUALITAS KERJA DENGAN PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASI (OCB) PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN JASA *CLEANING SERVICE*
PT. NITI KARYA BERSAMA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

**NUREYZWAN SABANI
F100120125**

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan di depan dewan penguji,
pada tanggal 7 Agustus 2017

Pembimbing



Wisnu Sri Hertinjung, S.Psi., M.Psi., Psi.
NIK. 877/0611047601

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN SPIRITUALITAS KERJA DENGAN PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASI (OCB) PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN JASA *CLEANING SERVICE*
PT. NITI KARYA BERSAMA**

Oleh:

**NUREYZWAN SABANI
F100120125**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jumat, 18 Agustus 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Wisnu Sri Hertinjung, S.Psi., M.Psi., Psi.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Daliman, SU
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra. Partini, M.Si.
(Anggota II Dewan Penguji)

(*Wisnu Sri Hertinjung*)

(*Drs. Daliman*)

(*Dra. Partini*)

Dekan,
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Signature of Dr. Moordiningsih)
Dr. Moordiningsih, M.Si.
NIP/NIDN. 876/0615127401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 Agustus 2017

Penulis



NUREYZWAN SABANI
F100120125

**HUBUNGAN SPIRITUALITAS KERJA DENGAN PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASI (OCB) PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN JASA *CLEANING SERVICE*
PT. NITI KARYA BERSAMA**

Abstrak

Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku individu yang penting dalam mendukung keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Spiritualitas kerja membantu meningkatkan perilaku kewargaan organisasi yang pada akhirnya memiliki banyak keuntungan positif bagi organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara spiritualitas kerja dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan perusahaan jasa *cleaning service* PT. Niti Karya Bersama. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 60 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis *Product Moment*. Hasil perhitungan dengan *product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,953 dengan signifikansi = 0,000; ($p < 0,01$), artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara spiritualitas kerja dengan perilaku kewargaan organisasi. Sumbangan efektifitas spiritualitas kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi sebesar 90%. Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa spiritualitas kerja dan perilaku kewargaan organisasi karyawan tergolong sedang.

Kata kunci : Spiritualitas Kerja, Perilaku Kewargaan Organisasi

Abstract

Organizational citizenship behavior is an important individual behavior in supporting the success and survival of a company. Work spirituality helps improve organizational citizenship behavior that ultimately has many positive benefits for the organization. The purpose of this study was to determine the relationship of work spirituality with organization behavior citizenship of employees of cleaning service company in PT. Niti Karya Bersama. The method in this research used the quantitative method. The amount of the research subjects was 60 employees with sampling using purposive sampling technique. The methods of data collection used the scale. Data analysis techniques using Product Moment analysis techniques. The results of calculation using product moment, it was obtained the score of the coefficient of correlation (r) is 0.953 significance = 0,000; ($p < 0,01$), that meant that there was positively significant correlation between work spirituality with organization behavior citizenship. The effective contribution of work spirituality on organization behavior citizenship is 90%. From the results of this research, it was also known that work spirituality and organization behavior citizenship of employees were categorized as moderat.

Keywords: Work Spirituality, Organizational Citizenship Behavior

1. PENDAHULUAN

Perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan atau di luar tanggungjawab formal pegawai dalam organisasi sering disebut perilaku kewargaan organisasi. Perilaku kewargaan organisasi merupakan salah satu sikap yang penting dimiliki seorang karyawan. Fenomena yang terjadi di masyarakat, tidak banyak orang yang mau mengakui jenis pekerjaan sebagai pekerja *cleaning service*. Orang cenderung menyembunyikan jenis pekerjaan yang dimiliki. Hal ini berbeda dengan mereka yang bekerja di instansi-instansi lain seperti perbankan, asuransi, sekolah, manufaktur, perusahaan listrik.

Yuswanto (2014) yang meneliti perilaku karyawan *cleaning service* di salah satu universitas di Surabaya menyampaikan pekerjaan *cleaning service* mungkin merupakan pilihan pekerjaan kesekian yang akan dijalani seseorang. Kalau bisa mendapatkan pekerjaan lain, mungkin tidak akan menjalani pekerjaan sebagai *cleaning service*. Fenomena demikian saat ini banyak ditemui, ketika seseorang tidak mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, *cleaning service* menjadi alternatif pekerjaan selanjutnya. Seringkali ditemui di kampus saat karyawan *cleaning service* menjalankan pekerjaannya dilakukan dengan wajah yang murung, tidak bersahabat, yang menunjukkan kesan pekerjaan tersebut dilakukan dengan terpaksa. Seringkali juga ditemui petugas *cleaning service* yang saat di jam kerjanya sulit ditemui, belum waktunya istirahat namun sudah istirahat sehingga kegiatan pelayanan menjadi tidak optimal. Apabila terdapat kuliah malam terutama kuliah pendidikan strata dua, sering mengeluh ketika perkuliahan tidak segera berakhir sedangkan waktu perkuliahan belum berakhir. Ditambah lagi pada waktu pagi hari datang tidak tepat waktu tetapi sangat berdekatan di jam perkuliahan pertama, sehingga seringkali mengeluh karena lantai yang baru saja dibersihkan dilewati mahasiswa, dosen, ataupun tamu. Disinilah pentingnya perilaku kewargaan organisasi bagi karyawan, sehingga perlu adanya kebanggaan saat memperoleh pekerjaan dan saat memperoleh penghasilan.

Perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins & Judge, 2008). Perilaku

kewargaan organisasi merupakan perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi atau dengan kata lain perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh *system reward* formal. Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi (Podsakoff, dkk., 2000).

Beberapa penelitian tentang perilaku kewargaan organisasi menurut Yuniar, Nurtjahjanti, dan Rusmawati (2011) yang meneliti perilaku kewargaan organisasi di perusahaan perbankan mengungkapkan bahwa pengaruh perilaku kewargaan organisasi bisa memberikan peningkatan efektifitas dan kesuksesan suatu organisasi, misalnya waktu terselesaikannya pekerjaan dengan lebih cepat, rendahnya biaya operasional, dan optimalnya penggunaan sumber daya. Penelitian dari Sumiyarsih, dkk. (2012) yang meneliti perilaku kewargaan organisasi karyawan pada perusahaan percetakan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kesejahteraan organisasi. Dari hasil penelitian terdahulu yang terjadi pada beberapa tempat penelitian menunjukkan manfaat dan peran perilaku kewargaan organisasi, dimana pengelola atau akademisi sumber daya manusia melakukan usaha dorongan berkembangnya perilaku kewargaan organisasi pada suatu organisasi lewat beraneka macam cara termasuk dengan memasukkan kriteria perilaku kewargaan organisasi pada penilaian kerja.

Fenomena yang terjadi pada PT. Niti Karya Bersama (NKB) adalah kesadaran yang dimiliki karyawan khususnya *cleaning service* untuk mampu melakukan kegiatan maupun tugas yang tidak secara formal diatur dalam deskripsi pekerjaan mereka. Kesiadaan mereka untuk mengambil alih pekerjaan maupun menggantikan peranan rekan kerjanya yang pada saat yang bersamaan sedang melakukan pekerjaan yang lain juga sudah cukup tinggi.

Kondisi di tempat penelitian ini juga didukung oleh keterangan dari bapak Heru selaku Supervisor PT. NKB seperti yang disampaikan dalam kutipan wawancara awal berikut:

“Jasa *cleaning service* merupakan profesi yang jarang diminati dan sering dihindari para pencari kerja karena berhubungan dengan hal-hal yang kotor. Selain itu, untuk menjadi seorang *cleaning service* harus mengorbankan harga diri dan rasa malu. Namun, karyawan *cleaning service* di sini memiliki pemikiran selama pekerjaan yang dijalani halal, maka mereka akan bekerja dengan sukarela. Sikap sukarela ini tercermin dari perilaku mereka ketika bekerja dengan giat dan saling bekerja sama akan pekerjaan cepat selesai.”

Hasil wawancara di atas, diperkuat dengan observasi awal pada karyawan Perusahaan Jasa *Cleaning Service* PT. NKB yang sedang bekerja membersihkan taman di Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta menunjukkan bekerja dengan penuh semangat dan cekatan. Hasil observasi awal penulis juga melihat gambaran umum perilaku kewargaan organisasi pada Perusahaan Jasa *Cleaning Service* PT. NKB misalnya bersedia memberikan bantuan pekerjaan terhadap teman kerjanya yang memiliki beban kerja berlebih dan tiba lebih awal di tempat kerja, menghormati dan menghargai perilaku yang orang lain telah lakukan, bertanggung jawab dan melakukan perbuatan baik serta hormat terhadap orang lain.

Karyawan PT NKB memiliki kesadaran yang tinggi, baik terhadap perusahaan maupun sesama karyawan lainnya. Misalnya karyawan yang tidak masuk kerja selama 1-2 hari rela untuk dipotong gaji sebesar Rp. 20.000,- per hari. Gaji yang dipotong tersebut sebagai ganti untuk rekan kerjanya yang menggantikan tugas pada hari karyawan tersebut tidak masuk kerja. Selain itu, setiap bulan para karyawan menyisihkan gajinya sebesar Rp. 5.000,- sebagai dana sosial untuk karyawan yang sedang sakit dan hajatan. Berdasarkan wawancara dan observasi awal tersebut, karyawan PT. NKB menunjukkan perilaku yang peduli terhadap rekan kerja, membantu rekan kerja secara suka rela, toleransi dan mementingkan kepentingan orang lain, dimana hal tersebut menggambarkan perilaku kewargaan organisasi.

Sudah banyak penelitian sebelumnya yang meneliti tentang perilaku kewargaan organisasi, namun beberapa hasil penelitian dan teori yang telah disebutkan di atas lebih menyoroti perilaku kewargaan organisasi pada perusahaan-perusahaan bereputasi yang tinggi, sehingga penelitian ini memiliki keunikan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian saat ini dilakukan pada sebuah perusahaan di bidang jasa *cleaning service*. Perusahaan jasa *cleaning service* oleh sebagian orang dianggap dekat dengan hal-hal yang kotor. Sebagaimana diketahui orientasi orang bekerja selama ini adalah bekerja dalam kondisi atau situasi bersih, nyaman, menyenangkan dan wangi. Kondisi ini bertolak belakang dengan usaha jasa *cleaning service* yang mana tidak banyak yang tentu bercita-cita sebagai *cleaning service*. Dari data awal ini tampak bahwa penelitian tentang perilaku kewargaan organisasi sangat penting untuk dilakukan, sehingga dapat diketahui perilaku kewargaan organisasi karyawan PT. NKB yang bergerak di bidang jasa *cleaning service* tidak dipandang sebelah mata.

Salah satu faktor diri individu yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi adalah spiritualitas kerja. Spiritualitas organisasi dan karyawan memberikan suatu pemahaman yang berbeda dan lebih menyeluruh dalam menjalankan pekerjaan. Neck dan Milliman (dalam Nurtjahjanti, 2010) memberikan pernyataan bahwa spiritualitas kerja adalah mengenai mengungkapkan keinginan individu guna memperoleh makna serta tujuan hidup dan merupakan suatu proses menghidupkan satuan perangkat nilai-nilai pribadi yang dimiliki sekali oleh orang-orang. Sementara, Rahayu (2016) menyatakan spiritualitas kerja adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup serta merupakan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seorang karyawan. Spiritualitas kerja bukan mengenai membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja.

Kaitannya dengan karyawan *cleaning service* di PT. NKB, spiritualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut menimbulkan kesadaran sosial untuk saling memberikan bantuan pekerjaan terhadap teman kerjanya yang memiliki beban kerja berlebih. Hal ini karena karyawan merasa sebagai bagian dari komunitas dan sebagai satu keluarga, dengan demikian perilaku kewargaan

organisasi dapat dengan mudah terbentuk. Karyawan *cleaning service* yang memaknai pekerjaannya dan merasa terhubung dengan karyawan lain akan mengalami kedekatan emosional pada organisasi dan terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi. Semakin dalam pengalaman spiritualitas seorang karyawan, maka semakin besar manfaatnya bagi karir mereka, dan juga bagi organisasi tempat dia bekerja.

Spiritualitas kerja membantu meningkatkan perilaku kewargaan organisasi yang pada akhirnya memiliki banyak keuntungan positif bagi organisasi. Hasil penelitian dari Ghorbanifar dan Azma (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara spiritualitas kerja dan perilaku kewargaan organisasi. Perilaku semacam ini tidak berarti bahwa karyawan akan langsung mendapatkan hadiah, bahkan karyawan sendiri tidak mengharapkan untuk menerima hadiah, dan perilaku tersebut dapat membantu organisasi dan manajer untuk meningkatkan citra organisasi. Oleh karena itu, dapat diharapkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat spiritualitas kerja yang lebih, dan mereka juga mempromosikan spiritualitas semacam ini memiliki lebih banyak kesempatan untuk sukses di dunia yang kompetitif saat ini.

Penelitian dari Ahmadi, Nami, dan Barvarz (2014) juga menunjukkan ada hubungan spiritualitas kerja dengan perilaku kewargaan organisasi. Spiritualitas kerja tidak berhubungan dengan agama tertentu atau sistem keagamaan, namun karyawan tahu sebagai makhluk spiritual, pekerjaan yang diperlukan mereka untuk memberi makan jiwa mereka dan rasa tujuan dan pengalaman kerja yang bermakna.

Sebagaimana deskripsi perilaku kewargaan organisasi dan spiritual kerja di atas, kedua perilaku individu tersebut penting dalam mendukung keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Perilaku individu yang dimiliki karyawan diperlukan agar operasional perusahaan dapat berjalan dimana karyawan tersebut menyadari sebagai bagian dari perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat kedua perilaku karyawan dengan judul, “Hubungan Spiritualitas Kerja dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) pada Karyawan Perusahaan Jasa *Cleaning Service* PT. Niti Karya Bersama”.

Berdasarkan paparan tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan spiritualitas kerja dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan perusahaan jasa *cleaning service* PT. Niti Karya Bersama”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) hubungan antara spiritualitas kerja dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan perusahaan jasa *cleaning service*, 2) kategorisasi spiritualitas kerja pada karyawan perusahaan jasa *cleaning service*, 3) kategorisasi perilaku kewargaan organisasi pada karyawan perusahaan jasa *cleaning service* PT. Niti Karya Bersama, dan 4) sumbangan efektif spiritualitas kerja dengan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan perusahaan jasa *cleaning service* PT. Niti Karya Bersama.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010: 8).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah spiritualitas kerja, sedangkan variabel tergantungnya adalah perilaku kewargaan organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 139 karyawan Perusahaan Jasa *Cleaning Service* PT. Niti Karya Bersama, sedangkan sampelnya adalah 60 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala. Skala perilaku kewargaan organisasi disusun oleh penulis berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Organ (1997), yang terdiri dari 5 aspek yakni *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, *conscientiousness*, dan *sportmanship*. Skala spiritualitas kerja disusun oleh penulis berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Yogatama dan Widayarini (2015), yang terdiri dari 3 aspek yakni perasaan bermakna dalam pekerjaan, perasaan terhubung dengan komunitas, penegakan nilai-nilai.

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan Koefisien Validitas Isi –Aiken’s V. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan analisis *alpha cronbach*. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 – 1,00.

Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun dalam kenyataan pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka 1,00 belum pernah dijumpai (Azwar, 2012).

Teknik analisis data yang digunakan adalah *analisis Product Moment* dari Carl Pearson yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistik Product and Service Solutions*) 16.0 for Windows.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan uji validitas dengan *Formula Aiken's* aitem skala spiritualitas kerja dari 21 aitem yang diujikan, yang memenuhi kriteria ($>0,660$) sebanyak 18 aitem, sedangkan skala perilaku kewargaan organisasi dari 14 aitem yang diujikan didapat 14 aitem memenuhi kriteria ($>0,660$) sehingga tidak ada aitem yang gugur.

Hasil uji reliabilitas pada skala spiritualitas kerja diketahui bahwa nilai alpha (α) yang diperoleh yaitu 0,949 dari 18 aitem, sedangkan hasil uji reliabilitas pada skala perilaku kewargaan organisasi diketahui bahwa nilai alpha (α) yang diperoleh yaitu 0,933 dari 14 aitem.

Hasil uji *Kolmogorov-Smimov* diperoleh nilai untuk skala spiritualitas kerja sebesar 1,170 dengan $p = 0,130$ ($p > 0,05$), yang berarti data berdistribusi normal, dan untuk skala perilaku kewargaan organisasi nilai *Kolmogorov-Smimov* sebesar 1,083 dengan $p = 0,191$ ($p > 0,05$), yang berarti data juga berdistribusi normal.

Hasil uji linearitas pada penelitian ini diperoleh nilai F pada *Deviation from Linearity* 0,813 dengan signifikansi 0,703, ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel spiritualitas kerja dengan variabel perilaku kewargaan organisasi memiliki korelasi searah (linier).

Perhitungan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *product moment*. Dari hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,953 dan signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara

spiritualitas kerja dengan perilaku kewargaan organisasi. Semakin tinggi spiritualitas kerja maka semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi, sebaliknya semakin rendah spiritualitas kerja maka semakin rendah pula perilaku kewargaan organisasi.

Sumbangan efektif menunjukkan seberapa besar peran atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung. Dari hasil analisis diketahui koefisien determinan (r^2) = 0,909. Hal ini berarti sumbangan efektif spiritualitas kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi sebesar 90,9%, artinya masih terdapat 9,1% yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi misalnya antara lain: faktor lingkungan, dan faktor sosial (Alma, 2007).

Variabel spiritualitas kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 43,40 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 45,0 yang berarti spiritualitas kerja pada subyek penelitian tergolong sedang. Variabel perilaku kewargaan organisasi memiliki rerata empirik (RE) sebesar 34,33 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 35,0 yang berarti perilaku kewargaan organisasi pada subyek penelitian tergolong sedang.

Berdasar hasil analisis *product moment* menunjukkan bahwa koefisien korelasi $r(xy) = 0,953$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara spiritualitas kerja dengan perilaku kewargaan organisasi, dimana semakin tinggi spiritualitas kerja maka semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi, dan sebaliknya semakin rendah spiritualitas kerja semakin rendah pula perilaku kewargaan organisasi PT. Niti Karya Bersama.

Spiritualitas kerja adalah usaha individu untuk menghidupi nilai-nilainya secara penuh di tempat kerja atau menunjuk pada cara organisasi-organisasi mengatur dirinya untuk mendukung pertumbuhan spiritualitas kerja (Widyarini, 2009). Perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins & Judge, 2008).

Hasil penelitian di atas sesuai dengan penelitian dari Rastgar, Zarei, Davoudi dan Fartash (2012) mengatakan bahwa spiritualitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Semakin tinggi spiritualitas kerja karyawan maka mereka akan cenderung untuk memiliki

perilaku di luar pekerjaan (perilaku kewargaan organisasi) dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga mendukung efektivitas organisasi.

Ghorbanifar dan Azma (2014) dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan bermakna antara spiritualitas kerja dan perilaku kewargaan organisasi. Perilaku semacam ini tidak berarti bahwa karyawan akan langsung mendapatkan hadiah, bahkan karyawan sendiri tidak mengharapkan untuk menerima hadiah, dan perilaku tersebut dapat membantu organisasi dan manajer untuk meningkatkan citra organisasi. Oleh karena itu, dapat diharapkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat spiritualitas kerja yang lebih, dan mereka juga mempromosikan spiritualitas kerja semacam ini memiliki lebih banyak kesempatan untuk sukses di dunia yang kompetitif saat ini.

Rerata empirik pada variabel spiritualitas kerja sebesar 43,40 dan rerata hipotetik sebesar 45,0 yang berarti pada umumnya karyawan PT. Niti Karya Bersama, Karanganyar mempunyai tingkat spiritualitas kerja yang sedang. Adanya spiritualitas kerja yang sedang pada karyawan PT. Niti Karya Bersama menunjukkan bahwa karyawan memiliki aspek-aspek spiritualitas kerja, yaitu perasaan bermakna dalam pekerjaan, perasaan terhubung dengan komunitas, dan mampu menegakkan nilai-nilai organisasi. Hal ini seperti yang disampaikan Sanoubar, Sagedi, dan Aghdam (2014) dalam penelitiannya bahwa spiritualitas karyawan memiliki pengalaman yang bermakna, sehingga mereka merasa bersyukur dan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi yang lebih. Spiritualitas kerja dibentuk oleh interaksi dengan orang lain dan masalah ini menyebabkan sensitivitas spiritual dengan kebutuhan orang lain dan sebagai hasilnya karyawan menunjukkan perilaku yang memberikan bantuan lebih. Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja membantu karyawan untuk memecahkan masalah, prioritas dan pengelolaan kerja yang mengarah pada waktu dan kegiatan santai mereka.

Menurut Belwakar dan Vohra (2016) dalam penelitiannya menyebutkan spiritualitas kerja adalah mendapatkan minat sebagai sumber baru keunggulan kompetitif. Spiritualitas kerja juga menunjukkan keterkaitan dengan perilaku yang

berkelanjutan dan itu adalah keinginan utama dari organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Ahmadi, Nami, dan Barvarz (2014) dimana spiritualitas kerja tidak berhubungan dengan agama tertentu atau sistem keagamaan, namun karyawan tahu sebagai makhluk spiritual, pekerjaan yang diperlukan mereka untuk memberi makan jiwa mereka dan rasa tujuan dan pengalaman kerja yang bermakna.

Rerata empirik variabel perilaku kewargaan organisasi sebesar 34,33 yang dibandingkan dengan rerata hipotetik sebesar 35,0 yang berarti pada umumnya karyawan PT. Niti Karya Bersama, Karanganyar mempunyai perilaku kewargaan organisasi yang sedang. Perilaku kewargaan organisasi yang sedang terlihat pada karyawan yang secara sukarela menggantikan pekerjaan karyawan lainnya. Hal ini sebagaimana hasil wawancara awal dengan supervisor PT. NKB yang menyatakan jasa *cleaning service* merupakan profesi yang jarang diminati dan sering dihindari para pencari kerja karena berhubungan dengan hal-hal yang kotor. Selain itu, untuk menjadi seorang *cleaning service* harus mengorbankan harga diri dan rasa malu. Namun, karyawan *cleaning service* di PT. NKB memiliki pemikiran selama pekerjaan yang dijalani halal, maka mereka akan bekerja dengan sukarela. Sikap sukarela ini tercermin dari perilaku mereka ketika bekerja dengan giat dan saling bekerja sama akan pekerjaan cepat selesai.

Hasil penelitian dari Suifan (2016) menunjukkan perilaku kewargaan organisasi memiliki banyak dimensi, antara lain komitmen organisasi, mulia, suka membantu, ketaatan organisasi, *civic virtue*, inisiatif individu, pengembangan diri, berjiwa sosial, kepuasan diri, pengembangan pribadi, *altruisme*, kesadaran, bantuan yang efektif dan aktif, bertahan dengan usaha ekstra dan antusiasme, membela dan mendukung tujuan organisasi, sikap sosial, mendukung praktek organisasi, mendukung sumber daya organisasi, sopan santun, dan menghindari perilaku berbahaya bagi individu dan organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diketahui bahwa spiritualitas kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi, dengan sumbangan efektifnya sebesar 0,909, sehingga spiritualitas kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi sebesar 90,9 % dan masih ada beberapa faktor lain

yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi sebesar 9,1% diluar faktor perilaku kewargaan organisasi, antara lain: faktor lingkungan, dan faktor sosial.

Kelemahan pada penelitian ini adalah dalam penelitian ini data hanya diungkap dengan skala sehingga analisis kurang mendalam, jumlah subyek terbatas hanya di satu perusahaan. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya perlu melengkapi dengan teknik pengumpulan data lain.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu: a) Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara spiritualitas kerja dengan perilaku kewargaan organisasi. b) Spiritualitas kerja pada subyek penelitian tergolong sedang. c) Perilaku kewargaan organisasi pada subyek penelitian tergolong sedang. d) Sumbangan efektif spiritualitas kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi sebesar 90,9%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain sebesar 9,1% yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi selain spiritualitas kerja.

Bagi karyawan *cleaning service*, diharapkan tetap menjaga spiritualitas pada saat bekerja, baik dalam pengawasan ataupun tidak dalam pengawasan. Spiritualitas kerja merupakan bentuk perwujudan hubungan antara makhluk dan penciptanya dengan acuan norma-norma religius. Bekerja sebagai ibadah, maka dalam melaksanakan pekerjaan harus jujur, tertib, disiplin dan turut menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Karyawan diharapkan dapat memaknai dan menikmati pekerjaan yang dilakukan serta memotivasi diri sendiri dan juga orang lain sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif yang mampu memberikan dampak terhadap perilaku kewargaan organisasi yang semakin tinggi. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan mengaplikasikan visi misi organisasi berupa spiritualitas kerja dalam kegiatan operasional organisasi khususnya kegiatan *cleaning service*.

Bagi manajemen perusahaan, diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dengan memprogramkan untuk semua karyawan agar memiliki spiritualitas. Hal ini bisa dilakukan dengan membuat suasana kerja lebih

bersahabat dan mengedepankan kebersamaan, misalnya dengan melakukan kegiatan rekreasi bersama atau *gathering* secara berkala agar hubungan antar karyawan menjadi lebih dekat. Selain itu, perusahaan juga perlu mengadakan pengajian secara rutin. Manajemen perlu memberikan kesempatan kepada para karyawan dengan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Dengan ide inovasi di mana mengacu pada perilaku karyawan yang berfokus pada upaya inovatif untuk menyumbangkan ide baru dan proaktif agar dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melanjutkan penelitian tentang pengembangan spiritualitas pegawai sehingga dapat mengimplementasikan pada perilaku kewargaan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga masih bisa dikembangkan lebih jauh lagi, karena masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S., & Nami, Y., & Barvarz, R. (2014). The relationship between spirituality in the workplace and organizational citizenship behavior. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 114, 262-264.
- Alma, Buchari. (2005). *Pemasaran stratejik jasa pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Belwakar, S., & Vohra, V. (2016). Workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors: a theoretical model. *International Journal of Business and Management*, 11(8), 256-262.
- Ghorbanifar, M., & Azma, F. (2014). Workplace spirituality and organizational citizenship behavior: evidence from banking industry. *Management Science*. 4, 1685–1692.
- Nurtjahjanti, H. (2010). Spiritualitas kerja sebagai ekspresi keinginan diri karyawan untuk mencari makna dan tujuan hidup dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 27-30.
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*, 10 (2), 85–97.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. & Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behavior: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.

- Rahayu, S. (2016). Kontribusi kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja pada karyawan bank syariah di kota yogyakarta. *Psikologika*, Vol. 21, No. 1, 1-11.
- Rastgar, A., A., Zarei, A., Davoudi, S., M., M., & Fartash, K. (2012). The link between workplace spirituality, organizational citizenship behavior and job performance in Iran. *Art Prabhand: A Journal of Economics and Management*, 1 (6), 51-67.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi, edisi 12 buku 1*. (terjemahan: Angelica, Cahyani, dan Rosyid). Jakarta: Salemba Empat.
- Sanoubar, N., Sadegi, S.K., & Aghdam, S.R. (2014). The study of impact of organizational spirituality on organizational citizenship behavior (university of tabriz, tabriz islamic art university, sahand university of technology). *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology*, 2(2), 415-423.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suifan, T. S. (2016). The impact of organizational climate and psychological capital on organizational citizenship behavior. *international journal of business and management*. 11(1), 224-230.
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., & Ariati, J. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(1), 19-27.
- Widyarini, N. (2008). Perilaku kewargaorganisasian dan kinerja dalam tugas, dengan prediktor kepemimpinan spiritual, iklim spiritualitas kerja, dan budaya organisasi terbuka. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 13(2), 155-170.
- Yogatama, L. A. M., & Widyarini, N. (2015). Kajian spiritualitas di tempat kerja pada konteks organisasi bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1-14.
- Yuniar, I. G. A. A. Y., Nurtjahjant, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat pt.bpd bali. *Jurnal Psikologi Undip*, 9 (1), 11-20.
- Yuswanto, L. (2014). Belajar makna kerja calling dari cleaning service. *Artikel*. Diunduh dari http://www.ubaya.ac.id/2014/content/articles_detail/164/Belajar-Makna-Kerja-Calling-dari-Cleaning-Service.html.